CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO, MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCION

AÑO 2.003-2.005

CÓDIGO DE CONVENIO, 1100235

Capítulo primero.

Articulo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio de trabajo afecta a todo el territorio de la provincia de Cádiz.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Afectará el presente Convenio a la totalidad de trabajadores y empresas que pertenezcan al sector de Derivados del Cemento, Materiales y Prefabricados de la Construcción de la provincia de Cádiz.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, comenzando a regir el día 1de enero de 2.003 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2005. Se prorrogará tácitamente de año en año si no mediara denuncia en el plazo que, con carácter preceptivo, establece la Ley. Los incrementos salariales pactados para cada año de vigencia del presente Convenio son los siguientes:

- Año 2.003: 2,85% a todos los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1de enero del presente año.

- Año 2.004 y 2.005; Se incrementarán los salarios de partida en un 0,85% sobre el IPC previsto por el Gobierno.

Revisión: Año 2.003: En el supuesto de que a 31 de Diciembre 2.003, el IPC superara en el conjunto del año el 2% se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá

efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año 2.004.

- Año 2.004 y 2.005: Se procederá a una revisión sobre el IPC previsto respecto al IPC real al finalizar cada uno de los años, en la forma prevista en lo señalado para el año 2.003.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualquier otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia (salarios, pluses, primas de producción, etc.). El aumento de retribución que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las actualmente pactadas. Caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Artículo 5. Garantías ad personam.

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto de forma estrictamente ad personam.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se establece la preceptiva Comisión paritaria, cuya composición, competencia y actuación se regula en el artículo 11 de la Ley de 19 de febrero de 1973, párrafo 2° del artículo 9° de la Orden Ministerial de 21 de enero de 1974 y artículo 25 de la Norma Sindical de 31 de enero de 1974. Se establecen como funciones específicas de la Comisión paritaria el estudio e Informe sobre la actualización de los destajos y los problemas de adaptación de las tablas de rendimiento en cada empresa. La Comisión paritaria decidirá mediante Resolución escrita los Acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados, en un plazo de diez días una vez celebrada la reunión. En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, enviará el acta de la Comisión a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión paritaria el situado en Cádiz, Avda. de Andalucía 6, 4.planta, sede del sindicato CC.OO.

Por último, ambas partes convienen que la Comisión paritaria tendrá especial competencia en los posibles conflictos que pudieran plantearse en materia de movilidad geográfica, intentando -en la medida de lo posible-, coadyuvar a la

solución de éstos y realizando los análisis y estudios pertinentes para tratar de dar una solución definitiva a este tipo de problemas en la negociación de futuros Convenios. Los componentes de la Comisión paritaria serán; por el 50 por ciento correspondiente a las empresas don Alfonso Jiménez González y don Alfonso Jiménez Mateas; por el 50 por ciento correspondiente a los trabajadores don Antonio Barrera Soria (CC.OO.) y don Manuel Diaz Carrasco (UGT).

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 7. Escala salarial.

La escala salarial será la que figura como anexo del presente Convenio.

Artículo 8. Antigüedad.

Se acuerda la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica en lo referente a este sector de actividad, como en los Convenios colectivos desarrollados para su aplicación. Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida, los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación de este Convenio colectivo tuviese cada trabajador. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe proporcional a la parte de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor del Convenio, calculándose por exceso o defecto a años completos.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose conjuntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de antigüedad consolidada, no siendo susceptible de absorción o compensación.

c) Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad en los términos antedichos, se calculará el importe económico equivalente a seis años de antigüedad, en función de los módulos, importes o porcentajes que se recogen en este Convenio.

d) El resultado de la antigüedad de seis años, calculados de conformidad con lo previsto en el apartado c), se dividirá en siete partes iguales. Cada una de estas

séptimas partes se adicionará al salario base del presente Convenio colectivo en los años 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003. En la tabla salarial del presente Convenio se ha incluido para el 2.003 el último de esos incrementos.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y20 de diciembre y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural que se haya devengado el salario base.

- Devengo de las pagas:

Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de dichas pagas será de treinta días de salario base, más la antigüedad consolidada que corresponda. Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes. La paga de beneficios pasa a integrarse en el salario base, como dispone el anexo IV del Convenio General de Derivados de Cemento, estando ya prorrateada la parte proporcional en el salario base reflejada en la tabla salarial del presente Convenio.

Artículo 10. Desgaste de ropa.

La empresa proporcionará al trabajador, cada seis meses, ropa de trabajo adecuada, con la obligación por parte de éste de utilizarlas. No obstante, si se constata que algún trabajador por haber deteriorado las dos prendas necesitase otra, la empresa tendrá que dársela. De no proporcionarse la ropa de trabajo le abonará 0,46 Euros por día de trabajo, con la obligación en este caso por parte del trabajador de utilizar prendas adecuadas para su trabajo.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Ante la general situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Sólo se realizarán horas extraordinarias en los supuestos contemplados en el Acuerdo Interconfederal de 1984, cuando éstas no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, en los centros de trabajo la empresa y los representantes de los trabajadores verán la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente; de no ser así, las mencionadas horas extraordinarias

se abonarán, todas las que se realicen.

A partir de 1 de enero del 2003, las horas extraordinarias se abonarán al 30 por ciento sobre el valor hora ordinaria.

Continuarán los topes legales anteriormente vigentes de realización de horas extraordinarias, calculándose el valor hora ordinaria según la fórmula contenida en el anexo II del Convenio General de Derivados del Cemento. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Artículo 12. Dietas.

La cuantía mínima de las dietas será 29,92 Euros diarias la dieta completa y la media dieta se cifra en 10,84 Euros.

Artículo 13. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de ia jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 por ciento aplicado al tiempo realmente trabajado. Las cantidades iguales o superiores al incremento ruado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas, siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el aumento de los incrementos fijados en este artículo.

Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos en igualo superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo. Si por cualquier caso desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 14. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán en el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por ciento del salario base que corresponda según las tablas salariales. El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y por consiguiente no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igualo inferior a una hora.

Capítulo III. Jornada de trabajo, vacaciones y licencias.

Artículo 15. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, dejándose la distribución de dicha jornada a tratarse en cada empresa por separado, y fijándose su distribución entre Dirección de empresa y representantes de los trabajadores, quedándose acordado que dicha jornada se repartirá de lunes a viernes.

Esta jornada en cómputo anual será de 1.744 horas de trabajo efectivo. En cada empresa se distribuirá la jornada mediante acuerdo entre Dirección y representantes legales de los trabajadores, tendiendo siempre a conseguir el más óptimo rendimiento posible. El calendario laboral para el año 2.003 figura como anexo al presente Convenio, debiendo incluirse en cada localidad los dos días de fiesta local que se determinen. En dicho calendario figuran como jamadas no laborales los días 2 y 3 de Enero, 2 de Mayo, 18 de Agosto, 24,26, y 31 de Diciembre. No obstante aquellos trabajadores que no hayan disfrutado algunos de los puentes pactados en el calendario (2Y3de Enero y2de Mayo), podrán cambiar estos días por los días; 31 de Octubre, 29 ó 30 de Diciembre. Para el año 2.004 y 2.005 la jornada anual será de 1.744 horas, la Comisión negociadora se reunirá en los primeros días del mes de enero, al objeto de proceder a la elaboración del calendario laboral, adaptando las fiestas y puentes que puedan existir en cada ejercicio.

Teniendo en cuenta, que en la distribución de la Jornada de Verano para el año 2.004 habrá de establecerse con una semana más, de las que hay acordadas para este año. Así mismo se acuerda inicialmente la jornada para el año 2.006 siendo ésta de 1.740 horas.

Artículo 16. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal incluido en este Convenio. En el seno de cada empresa se podrá pactar su disfrute en diferentes periodos, uno de quince días ininterrumpidos y el resto de mutuo acuerdo, en períodos no inferiores a siete días. El salario a percibir durante el periodo de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador portados los conceptos durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha en que comience a disfrutarlo. Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes

a horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias (julio y diciembre), plus familiar, plus de distancias y transportes y dietas. De igual forma se liquidarán en caso de baja voluntaria, despido o cualquier otra causa de cese en la empresa. Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho de disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato. Las empresas establecerán la distribución del período vacacional de sus trabajadores, comunicándoselo a éstos con, al menos, un mes de antelación para que, en caso de desacuerdo, se proceda a presentar las reclamaciones correspondientes.

Artículo 17. Licencias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias:

- Quince días en caso de matrimonio.

- Tres días hábiles en caso de nacimiento de hijos, ampliándose en dos días si el nacimiento ocurre fuera de la localidad.

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.

- Un día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales, abuelos y padres políticos.

- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, cónyuges o hijos.

- Un día natural en caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermanos o nietos.

-Cuando estos acontecimientos ocurran fuera de la provincia se aumentará la licencia en dos días más.

- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, siempre que el hecho se produzca en día laborable.

- Tres días laborables en caso de traslado laboral en aplicación de lo establecido

en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de que los trabajadores puedan realizar las gestiones de carácter obligatorio de los organismos públicos que lo requieran, así como para el traslado de domicilio, carné de identidad., carné de conducir, o las revisiones de estos dos últimos casos, podrán disponer de uno a cinco días retribuidos en el año, previa justificación por parte del trabajador. Si bien se entiende que porcada uno de estos conceptos no podrán percibiese más de un día de su salario. En los casos de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Ayudas asistenciales.

Artículo 18. Premio de natalidad.

Con cargo a las empresas e independientemente de lo establecido por la Mutualidad de Montepíos Laborales se crea un premio de natalidad en la cuantía de diez días de salario Convenio para todo el personal de la empresa. Este premio se hará efectivo por el solo hecho del parto y por cada hijo habido.

Artículo 19. Ayuda a minusválidos.

Las empresas abonarán a aquellos productores que tuviesen hijos minusválidos la cantidad de 26, 12 Euros mensuales por cada hijo que tuvieran en esa situación, previa justificación oficial de ese estado. Esta justificación será la necesaria para que se le abone la ayuda establecida por la Seguridad Social.

Artículo 20. Seguro colectivo.

Las empresas se obligan a fonna1izar una póliza de seguro colectivo que cubra las contingencias que a continuación se indican y en las cuantías que para cada una de ellas se especifica:

A) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el capital garantizado ascenderá a 1.835 Euros.

B) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- Año 2.003, 30.050,61 Euros.

- Año 2.004, 39.500 Euros.

- Año 2.005, 41.000 Euros.

Las empresas sólo vendrán obligadas a la formalización de la póliza, pero nunca al pago del capital asegurado, salvo en los supuestos de no inclusión voluntaria y

maliciosa del trabajador en la póliza, en cuyo caso si responde la empresa. Sólo serán asegurables las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en la póliza. Si por cualquier circunstancia la compañía de seguros que contrate la póliza excluyese a algún trabajador, la Comisión paritaria de este Convenio se compromete a reunirse para estudiar una fórmula que, de alguna manera, solucionara el problema de ese trabajador. Las cantidades objeto del seguro colectivo pactado en el presente artículo comenzarán su vigencia el 1 de enero de 2.003. Los capitales asegurados para cada uno de los años sucesivos entrarán en vigor el día 1de enero de cada uno de los años de que se trate.

Artículo 21. Ayuda escolar.

En concepto de ayuda escolar, las empresas abonarán la cantidad de 42,23 Euros el día 1de septiembre a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (entendiéndose por dicha edad entre los 4 y los 16 años). Esta cantidad fija y única para cada productor, y no se percibirá en razón del número de hijos del productor, sino sólo por el hecho de tener hijos en edad escolar, sea cual sea el número de estos.

Artículo 22. Jubilación.

Todo trabajador percibirá a su jubilación en concepto de indemnización, un premio cuyo importe será de dos mensualidades, siempre que se jubile antes de los dos meses siguientes de haber cumplido la edad de 65 años. Dicha mensualidad será igual a la percibida en el mes inmediatamente anterior al de este hecho. En cumplimiento de lo dispuesto por el Gobierno en los Decretos de 20 de agosto y 19 de octubre de 1981, en desarrollo del Acuerdo Nacional de Empleo, (A.N .E.) y de lo dispuesto en el Acuerdo Interconfederal de 1984 (A.I.) y disposiciones que lo desarrollan, las empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador que al cumplir los 64 años de edad solicite la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones, por otro trabajador desempleado, registrado en las Oficinas de Empleo, mediante cualquiera de los contratos vigentes en la actualidad, excepto el contrato a tiempo parcial, y con un período mínimo de duración en todo caso superior al año.

Artículo 23. Enfermedad o accidente de trabajo.

En caso de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador permanezca en alta en la Seguridad Social a cargo de la empresa, ésta abonará al productor la diferencia entre la indemnización correspondiente a cada situación y el 85 por ciento de su base de cotización, durante la primera semana; ya partir del octavo día, el 100 por ciento de su base de cotización. Cuando se habla de base de cotización se excluye de ésta la prorrata de las pagas extraordinarias, con la intención de que el trabajador en esta situación las perciba íntegramente en el momento en que se abonen al resto del personal. Los productores en situación de

baja por cada uno de los conceptos antes enunciados vendrán obligados a aceptar cualquier reconocimiento médico, por médicos designados por la empresa, cuando ésta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento perderá el derecho a percibir la diferencia entre indemnización legal correspondiente y su base de cotización.

Así como en el caso de comprobarse por el médico designado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación correspondiente. Todo trabajador que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrida en un servicio a la empresa, quede inválida o incapacitado total a parcialmente para su trabajo habitual, tendrá derecho preferente a ocupar en dicha empresa aquellos puestos de trabajo cuyas facultades le permitan desempeñar.

Capitulo V. Varios.

Artículo 24. Recibos de salarios.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificado. El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia U otra modalidad de pagos a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jomada laboral. El trabajador, y con su autorización su representante tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por ciento de las cantidades devengadas. En el momento del pago del salario o, en su caso, anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 25. Sistema de retribución.

Cuando las empresas consideren conveniente implantar para mayor simplificación el sistema de retribución global podrán hacerlo abonando el importe liquido de la hora a lo que resulta de la aplicación de los conceptos retributivos que figuran en este Convenio, bien entendido que en este importe no irán incluidas las gratificaciones extraordinarias, que se abonarán íntegramente en las fechas reglamentarias.

Artículo 26. Acción sindical.

Se regirá por lo establecido en las disposiciones vigentes y Acuerdo Nacional de Empleo, si bien no se computará dentro de las reservas de horas sindicales las

utilizadas en las reuniones de la Comisión deliberadora del Convenio. Las empresas descontarán en las nóminas la cuota sindical a aquellos trabajadores que lo soliciten.

Artículo 27. Salud laboral.

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores los medios necesarios para que tengan una revisión médica al menos una vez al año.

Artículo 28. Tablas de rendimiento.

Se establecen las tablas de rendimientos mínimos que figuran como anexo II del presente Convenio. En cada empresa, en desarrollo de dichas tablas de rendimiento, se podrá pactar entre Dirección y representantes legales de los trabajadores una adecuación más acorde de las mismas a la actividad, maquinaria y medios de la propia empresa, en cuyo caso será ese pacto el que regule los rendimientos mínimos. Si la adecuación a cada empresa de las tablas de rendimiento produjera problemas en cuanto a su implantación, tales problemas serán estudiados por la Comisión paritaria al objeto de que por esta se emita el correspondiente informe técnico. Aquellas empresas que establezcan tablas de rendimiento propias, podrán incorporar las mismas al presente Convenio.

Artículo 29. Destajos.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de destajos, pactarán con los representantes legales de los trabajadores la actualización de los mismos en lo que procediese. Si en esta actualización existiesen divergencias de interpretación, las mismas serán puestas en conocimiento de la Comisión paritaria para su análisis e informe.

Artículo 30. Contratación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo se someterán, en cuanto a duración, características, indemnizaciones, etc. de la contratación temporal, al contenido de la normativa legal para cada una de las modalidades contractuales vigentes. En cualquier caso, se establece una indemnización por cese del 7% para todos los tipos de contratos temporales, incluidos los de Fijo de Obra, del salario ordinario devengado en jornada ordinaria durante el tiempo de prestación de sus servicios, incluyendo días efectivos de trabajo, domingo y festivos y vacaciones anuales retribuidas. Siendo preceptivo comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de contrato con una antelación de al menos siete días naturales para aquellos contratos que tengan una duración no superior a 30 días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de

preaviso omitidos calculados sobre las retribuciones del trabajador, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Artículo 31. Cláusulas de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida. Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. Para valorar esta situación se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y de ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicaran a la Comisión paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula. En dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión pueda valorar la petición. La Comisión se reunirá en un plazo máximo de veinte días a partir de la recepción de la comunicación, para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de esta cláusula. Los Acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría. Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por Consiguiente, respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional. No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizando dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión paritaria. Finalizado el período de descuelgue, las empresas se obligan a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo fijado por la Comisión, y para ello, se aplicarán sobre los salarios iníciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

Disposición final.

Dentro del grupo de trabajadores eventuales se podrá elegir Delegado de personal a aquel trabajador mayor de 18 años y con una antigüedad en la empresa de al menos de tres meses. Y en prueba de conformidad, lo firman en Cádiz los señores comparecientes de la Comisión deliberadora el día 3 de Julio de 2.003.

TABLA SALARIAL AÑO 2,003

NIVEL	S.B.2.002	INC, 2.85%	CPrO. ANT.	TOTAL S.B
II	48,97	1,40	0,38	50,75
III	35,34	1,01	0.28	36,63
IV	34,49	0,98	0,27	35,74
V	33,54	0.96	0,26	34,76
VI	31.18	0,89	0,25	32,32
VII	29.41	0,84	0,23	30,48
VIII	28,89	0,82	0,23	29,94
IX	28,35	0,81	0,22	29.38
X	27.62	0.79	0,22	28,63
XI	27.42	0,78	0.22	28.42
XII	27,12	0,77	011	28.10
XIII	20,45	0,58	0.16	21,19
XIV	19,46	0,55	0,15	20,16

EL PLUS DE TRANSPORTE PARA TODOSLASCATEGORIAS ASCENDERA A LA CANTIDAD DE 2,94 Euros.

CONVENIO COLECTIVO DERIVADOS DEL CEMENTO

Cuadro Horario vigente desde e11 de enero al31 de diciembre de 2003.

MES/DIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENERO	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	F	F	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F
FEBRERO	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F			
MARZO	S	D	FL	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F
ABRIL	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	F	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	S	F	F	D	F	F	F
MAYO	F	F	S	D	F	F	F	S	S	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S
JUNIO	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	F	D	F	
JULIO	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	7	7	7	7	F	S	D	7	7	7	7	S	D	7	7	7		
AGOSTO	7	SO	7	7	7	7	4	S	D	7	7	7	7	F	S	D	F	F	F	F	F	S	O	F	F	F	F	S			
SEPTIEMBRE	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	S	D	F	F	F		
OCTUBRE	F	F	F	S	D	F	FL	F	F	F	S	o	F	F	F	F	F	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	F
NOVIEMBRE	F	D	F	F	F	F	S	S	D	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	S	D	F	F	F	F	F	S	D	
DICIEMBRE	F	F	F	F	F	F	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	F	F	S	D	F	F	F	P	F	F	S	D	F	P

Los días señalados como Fiestas Locales corresponden a la ciudad de Cádiz; fiestas que serán sustituidas en cada municipio por la que tengan en el mismo oficialmente.

F= Fiesta. FL= Fiesta Local. Cádiz. P= Jornada no laboral. S= Sábado. D= Domingo.

Tablas de rendimientos.

Se pactan las siguientes tablas de rendimientos que en condiciones normales de trabajo (sin averías extraordinarias y/o causas ajenas a los trabajadores) los operarios puedan realizar en jomada normal. Para establecer el rendimiento/hora, se aplicará la siguiente fórmula:

Rendimiento/día x 5_dias

Rendimiento/hora=----------

40 horas/semana

A todos los efectos dichos rendimientos aseguran la producción equivalente al salario/base/Convenio, que todas las empresas afectadas vienen obligadas a pagar. La reiteración en la producción por debajo de los niveles o rendimientos que se establecen, se considerará como disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento del trabajo, considerada como falta muy grave en el punto 17, artículo 157 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Se especifica asimismo, que si entre productores y empresas existen acuerdos formales (verbales o por escrito) que mejoran lo pactado actualmente, en cuanto a salarios o rendimientos, estos acuerdos deben ser respetados por ambas partes. Toda producción por encima de estos rendimientos, dará derecho a percepciones a primas o incentivos, previo pacto particular en cada empresa entre la Dirección y los productores de la misma. Dicha mayor producción a prima o incentivo, se considerará en todo caso voluntaria por parte del trabajador. Pero como se indica en el apartado anterior, una vez establecido el acuerdo obliga por igual a ambas partes.

Nota.-En todos los casos que se especifican a continuación, aquellos operarios que para su trabajo tengan asignada una máquina, la limpiarán y engrasarán a la terminación de su jornada, dejándola en condiciones para iniciar su trabajo en la jornada siguiente.

50. Industrias de viguetas pretensadas.

a) Fabricación en bancadas. Este sistema de fabricación, actualmente se encuentra totalmente desechado por su penosidad y bajo rendimiento.

b) Fabricación con máquinas ponedoras continúas. Las naves para este tipo de fabricación, están dotadas de pistas con raíles por donde se desplazan las ponedoras,

máquinas estribadoras, máquinas tronzadoras, carros de transportes para viguetas y hormigón, lanzacables, equipos hidráulicos de tensado, elc.

También están dotadas de puentes grúa para movimiento y transporte de máquinas y enseres dentro de las naves. Los perfiles y pecantes de las viguetas pretensadas, normalmente oscilan entre \0 y 24 centimetros. Dado el proceso de fraguado es el que marca en proceso de producción, normalmente se toma a la hora de detenninar los rendimientos el tiempo de moldeo, como tiempo total del proceso parser el más largo. El equipo de operarios de una planta normal para producción de viguetas por este procedimiento, lo componen;

Un maquinista, cuya misión es vigilar el moldeo y alimentación de la máquina ponedora.

Un operario en la planta de honnigón cuya misión consiste en la elaboración del hormigón, durante el moldeo y ayudar al maquinista al comienzo del proceso a instalar la máquina ponedora en principio de pista.

Dos operarios para realizar las operaciones de estirado (mediante máquina lanzacables) de los alambres que conforman las armaduras de las viguetas. Tensado de dichos alambres con los equipos hidráullcos. Colocación de estribos mediante máquinas estribadoras. Confeccionar estribos,mediante las máquinas de estribos (normalmente automáticas).

Un operario en la máquina tronzadora, cuya misión es la de cortar las viguetas en pista y mediante puente grúa sacarlas a cabecera o lateral de nave. Al mismo tiempo que marca las vigas.

La velocidad normal de las máquinas ponedoras oscila enlre un metro y metro y medio por minuto. Instalación de máquina, quince minutos por operación. Limpieza de máquina, treinta minutos por operación. Una vigueta media para una luz de4 metros, tiene4 alambres. Las máquinas del mercado, tienen 6, 8, 100 12 bocas o filas de vigueta. Con lo que el rendimiento depende de la longitud de las bancadas y del número de bocas.

Rendimiento por jornada nonnal sin ave a los operarios, en metros lineales por operario y día:

Núm. de bocas	Pistas de 100 m	Pistas de 110 m	Pistas de 124 m	Pistas de 130 m
6...	357...	393.	446....	464
8..	477	521.	595...	619
10....	595....	655.	744.....	774
12...	711	783.	893....	929

Dado que las instalaciones tienen caracteristicas distinlas, los tiempos en que están basados estos rendimientos deberán demostrarse y estar operarios y empresa de acuerdo.

60. Ferrallado y piezas especiales.-En aquellas industrias donde se elabora la ferralla, es muy variable entre lo tradicional y los modernos sistemas automáticos para doblado y soldadura, por ello y dada la variedad del sector nos remitimos a los acuerdos pactados privadamente entre empresas y operarios. Lo mismo ocurre en cuanto a la fabricación de piezas especiales de hormigón y que no se hacen grandes series, por su variedad y complejidad nos remitimos a los acuerdos pactados privadamente entre empresas y operarios.

70. Viguetas annadas de celosía vista.-Lo mismo que en casode las viguetas pretensadas, la fabricación de este tipo de vigueta ha evolucionado y se ha automatizado hasta el punto de llegarse a producciones que las marca la velocidad de la máquina, reduciendo el esfuerzo personal al mínimo. En cuanto al llenado de moldes y colocación de refuerzos, oscila entre 400m. hombre/día y 1.500 m. hombre/día. Lo mismo que en los casos anteriores y debido a la variedad de sistemas, nas remitimos a los acuerdos pactados privadamente entre empresas y operarios dentro de los limites indicados y con tiempos demostrados.

80. Secciones de apilados y cargas del sector Trabajos y funciones a realizar.-Las cuadrillas de apilado y carga, se establecerán en función de las necesidades del momento, entre el encargado, jefe de fabricación y operarios, salvo en las empresas que tengan dichas cuadrillas previamente establecidas. Cuidarán de las máquinas a su cargo necesarias para apilado y carga, manteniéndolas limpias y en perfectas condiciones de funcionamiento para que no se entorpezcan las labores de apilado y carga. Se establecerán rendimientos según los medios.

a) Tubos: Se miden en unidades por semana. Máquinas más corrientes en la industria y operarios que la sirven:

Central de hormigonado, que suministra a una o varias máquinas: 1 operario
Múltiple automática 30 x 150Fleximatic o similares: 1 operario
Simple automática 50 x 125Vibymatic GT o similares: 1 operario
Semiautomática 125 x 125Vibymatic o similar; 2 operarios
Ponedoras de grandes diámetros: 3 operarios

Arrimando, limpiando, dando desencofrante, poniendo yretirando anillas: De uno a dos peones, según que auxilien de dos a cuatro máquinas en funcionamiento.

Tubos

diámetro	Múltiple	Simple	Semiautomático	Ponedoras
15 ,...	1.865	1.034 ..		
20....	1.865..	..1.034 ..		
25.	1,865..	..1.034		
30	1.744 .	952		
40..		869..		
50 ,...		770..	501	
60.			.446	
80....			297	
100			237	
120.				50
150...				39

Nota.-Las funciones a realizar por los operarios de las máquinas de tubos son las siguientes:

- Cuidar durante la producción del buen funcionamiento de las máquinas y útiles.
- Solicitar a la central de hormigonado, el necesario para evitar tiempos muertos, y si la máquina es ponedora, transportar el hormigón desde la central hasta ella.
- Colocar las anillas base.
- Retirar trasladando el tubo desde la máquina, hasta su aparcamiento de fraguado.
- Cuidar del buen estado, limpieza y engrase, que diariamente realizará.

b) Tubos ovoides: Se miden en unidades por semanas.

Central de hormigonado, que I operario suministra a uno o varios puestos

Puesto del ovoide: 3 o 4 operarios

ProdllCto	Operarios	Producción
Ovoide 60/90	3	94 unid.
Ovoide 70/1 05	3	83 unid.
Ovoide 80/120 ..	4	72 unid.
Ovoide 100/150..	4	50 unid.

Se reflejan las máquinas más corrientes en estas industrias y operarios que las sirven:

a) Vibradora manual: Un operario prepara su mezcla en la amasadora, la vierte en la vibradora y hace las bovedillas o bloques.

Producto	Operarios	Producción u./semana
Bovedilla 70 x 10 x 20..	I	1.650
Bovedilla 70 x 12 x 20..	I	1.650
Bovedilla 70 x 14 x 20	I	1.650
Bovedilla70x16x20..	1	1.513
Bovedilla 70 x 18 x20..	1	1.375
Bovedilla 70 x 20 x20	I	1138
Bloques40x20xI0...	1	1.650
BJoques40x20x 12	I	1.650
Bloqucs40x20x 20 ,...	1	1.375

b) Ponedora Arviel o similares: I operario prepara mezcla en amasadora, otro la transporta y otro vierte, vibra y hace la puesta.

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción u./semana
Bovedilla 70 x 10 x 20.	3	512 por sem..	7	3.584
Bovedilla 65 x 15x20...	3	660porsem..	4	2.640
Bovedilla 65 x 18 x 20	3	754 por sem..	4	3.016
Bovedilla 65 x 18 x 25	3	688 por sem..	4	2.752
Bovedilla 65 x 20 x 25	3	616 por sem..	4	2,464
Bovedilla 72 x 20 x 25	3	550 porsem..	4	2.200
Bovedilla90x 17x25.	3	347porsem	4	1.588

e) Ponedora Máxim. (o similar) semiautomática: Con hormigón a pie de tajo.

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción uSemana
Bovedilla 70 x 15 x 25	2	688 por sem..	4	2.752
Bloques 40 x20 x 20	2	688 por sem	6	4.128
Bloqucs40x20x 12	2	688porsem.	8	5.504

d) Rometa V-6 (o similar); Hormigón a pie de tajo:

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción uSemana
Bloques 40 x 20x 10	2	1.650 por sem..	3	4.950

el Ponedoras Zenith Lorcy,Compacta o similares: Máquinas asistidas por2 operarios, con otro operario que prepara las mezclas.

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción u./semana
Bovedillas 70 x 16 x 25 ...	3	1.513porsem.,	12	18.156
Bovedillas 70 x 20 x 23	3	1.513 por sem..	12	18.156
Bovedillas 70 x 20 x 25	3	1.320 por sem..	10	13100
Bovedillas 70 x 17 x 23	3	1.513porsem..	14	21.182
Bloques 40 x 20 x 20,...	3	1.375 por sem....	18	24.750
Bloques 40 x 20 x 20	3	1.513 por sem.	12	18.156
Bloques 40 x 20 x 12 ".	3	1.375 por sem....	18	24.750
Forjado reticular:				
Bloques 60 x30 x 27	3	1.458 por sem..	6	8.748
Bloques 70 x 30 x 26	3	1.458 porsem	6	8.748
Bloques 60 x 30 x 25....	3	1.513 porsem..	8	12.104
Bloques 60 x 30 x22	3	1.513 por sem..	8	12.104
Bloques 70 x 25 x 26 ."	3	1.513 por sem...	8	12.104
Bloques60x30x20"...	3	1.430 por sem..	10.	14.300
Bloques 60 x 30 x 18....	3	1.430 por sem..	10	14.300
B1oques60x20x26.....	3	IA30 por sem..	10	14300
Bloques 60 x 30 x 15	3	1.540 por sem	10	15.400
Bloques70x Ih26....	3	1.540porsem..	10	15.400
Bloques60x30x 15,....	3	J.540 por sem..	12	18.480
Bloques 70 x 17 x 26	3	1.540 por sem.	12	18.480

f) Semiautomática ponedora con traslado manual: un operario atiende a maquina y prepara mezcla necesaria.

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción u./semana
Bovedilla60 x 18 x 25	1	347porsem..	3	1.041
Bovedilla 58 x 12 x 20	1	550 por sem..	3	1.650

- Cuidar del buen funcionamiento, estado de limpieza y engrase de máquinas y útiles que diariamente realizarán.
- Palear al interior de los moldes, el hormigón necesario procedente de la central y vibrarlo.
- Retirar los moldes colocarlos en nueva posición de llenado.
- Destruir piezas eventualmente defectuosas, y aprovechar el hormigón paleándolo a la nueva posición del molde.
- Ejecutar el hormigón y verterlo a pie de tajo, por un operario independiente de los indicados para la producción.

c) Bordillos: Se miden en unidades por semana:

Central de hormigonado: 1 operario

Puesto de ejecución bordillo: 3 operarios

Producto	Operarios	Producción unidades
Bordillo50x2Sx 12....	3	4.125
Bordillo 50 x 15 x 15.....	3	4.125
Bordillo70x35x 15....	3	2,090
Bordillo 50 x40 x 35	3	2.090

Nota.-Las funciones a realizarpor los operarios, son idénticas a las especificadas para los ovoides.

Cortadora y biseladora de rodapiés:

Rodapiés de 6,5 x 40 cortado, rebajado, biselado y metidos en cajas de cartón:

1 operario: 450 *MIL* día

Nota.-Las pulidoras y lodos sus utensilios que la componen como alimentadores y cintas, deberán quedar en perfectas condiciones de limpieza para que al día siguiente pueda iniciar su trabajo normalmente.

Industrias dellerrazQ.

Prendas Ocen 650 y 850 con extramactic:

Producto	Operarios	Producción m2/día
Baldosas de 33 x 33 granos medio	1	380
Baldosas de 40 x 40 granos medio	1	325
Baldosas de 40 x 40 granos gruesos especial	2	245
Baldosas de 40 x 40 de plaquetas especial	2	120

Nota.-Las prensas y sus utensilios que las componen, comoextramalic, hormigoneras de cara y de revés, quedarán en perfectas condiciones de limpiezas, para que al día siguiente pueda iniciar su trabajo nonnalmente.

Pulidoras Lineales de Cano García, S.A. Modelos Ton. *6/400* y Ton. 9/666, con alimentadores de Herrando Industrial.

Pulidora Ton. 6/400 (6) cabezales.

Producto	Operarios	Producción m2/día
Baldosas de 33 x 33 granos medio con brillo	2	350
Baldosas de 40 x 40 granos medio con brillo	2	325
Baldosas de 40 x 40 granos grueso especial con brillo	2	190

Pulidora Ton. 9/666 (9) cabezales.

Producto	Operarios	Producción m2/día
Baldosas de 40 x40 granos medio con brillo	2	350
Baldosas de 40 x 40 granos gruesos especial con brillo	2	280

Lavadora de chinos lavados de Inmasa.

Producto	Operarios	Producción *m2/día*
Baldosas de 40 x 40	2	280